

Identification of Factors Impeding Knowledge Management Implementation in the Southern Oil-Rich Regions

Fatemeh. Asadi^{1*}, Sana. Safari², Mahdi. Mahmoudi²

¹ Ph.D. student of Philosophy of Education, Payam Noor University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: f.asadi5779@gmail.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Asadi, F., Safari, S., & Mahmoudi, M. (2024). Identification of Factors Impeding Knowledge Management Implementation in the Southern Oil-Rich Regions. *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 3(2), 13-26.



© 2024 the authors. Published by KMAN Publication Inc. (KMANPUB), Ontario, Canada. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the dimensions and contextual components that impact the lack of knowledge management implementation in the southern oil-rich regions. Training, management, culture, organizational structure and technology used, and the knowledge process are examples of organizational capabilities that should be assessed and developed within the framework of knowledge management in the oil-rich region company sector. The qualitative section used the meta-synthesis method to infer the model. Initially, the research literature was reviewed to determine the factors influencing the lack of knowledge management implementation. Subsequently, the Delphi method was used to gather the opinions of experts and specialists regarding these factors. The statistical population included studies in the form of articles from 2016 to 2024, focusing on components influencing the learning culture, searched with determined keywords in reputable internal scientific databases such as Noormags, Magiran, Civilica, Ganj, Elmnet, and external databases like Eric, Science Direct, UET, and Google Scholar. In total, 260 studies were reviewed, and after several stages of review and screening, 120 articles were selected. The research data analysis was performed using inferential analysis methods in the form of coding, and factor analysis of the questionnaire questions was conducted using SPSS statistical analysis software. The research findings in open coding extracted 128 components of knowledge management non-implementation, which were divided into five categories in axial coding: acquisition, creation, transfer, storage, and application of knowledge. Additionally, the results of the selective coding phase classified the obtained components into knowledge, individual, and organizational barriers. Based on the characteristics and barriers to knowledge management implementation, this research categorized them into three areas, which can be used in designing barriers to knowledge management implementation aimed at fostering and developing tacit knowledge in the southern oil-rich regions.

Keywords: Knowledge Management, Southern Oil-Rich Regions, Knowledge Barriers, Individual Barriers, Organizational Barriers

Introduction

In the past two decades, knowledge management (KM) has evolved from an emerging concept to a common practice in business organizations (Zaim et al., 2019). KM is critical in fostering innovation, leveraging knowledge as a recombinative process to generate new ideas, and adding intrinsic value for management, application, development, and exploitation (Mardani et al., 2018). Leading global oil companies such as Royal Dutch Shell, BP, Chevron, Schlumberger, and ExxonMobil have successfully implemented KM processes, embedding KM teams within their organizational structures to enhance competitiveness and operational efficiency. However, the implementation of KM in the southern oil-rich regions has faced significant impediments, which this research aims to identify and analyze.

Methods and Materials

This study employed a qualitative meta-synthesis method to infer a comprehensive model of factors impeding KM implementation. Initially, a literature review was conducted to identify factors influencing KM non-implementation. The Delphi method was subsequently used to gather expert opinions on these factors. The statistical population included studies from 2016 to 2024, sourced from reputable internal and external scientific databases such as Noormags, Magiran, Civilica, Eric, Science Direct, UET, and Google Scholar. A total of 260 studies were reviewed, and after multiple screening stages, 120 articles were selected for in-depth analysis.

Data analysis involved coding and factor analysis of questionnaire responses, performed using SPSS statistical software. The analysis identified 128 components of KM non-implementation, categorized into five main areas: acquisition, creation, transfer, storage, and application of knowledge. These components were further classified into knowledge barriers, individual barriers, and organizational barriers.

Findings and Results

The findings revealed several key barriers to KM implementation. In open coding, 128 components were identified and grouped into five categories: acquisition, creation, transfer, storage, and application of knowledge. Axial coding further categorized these components into three main areas: knowledge barriers, individual barriers, and organizational barriers. The selective coding phase consolidated these components into a comprehensive framework of impediments to KM implementation.

The research identified the following key barriers:

Knowledge Barriers: These include inadequate knowledge resources, lack of expertise, and ineffective knowledge dissemination processes.

Individual Barriers: These encompass issues such as resistance to change, lack of motivation, and insufficient training and development opportunities for employees.

Organizational Barriers: These involve structural and cultural issues, such as rigid hierarchical structures, poor communication channels, and lack of management support for KM initiatives.

The study found that these barriers were interconnected, with individual and organizational factors often exacerbating knowledge-related issues. For instance, a lack of management support and rigid organizational structures hindered effective knowledge dissemination and utilization.

Conclusion

The research highlights the complex interplay of factors impeding KM implementation in the southern oil-rich regions. Organizational culture, management practices, and technological infrastructure are critical components that need to be assessed and developed within the KM framework. The findings underscore the importance of addressing both individual and organizational barriers to foster a conducive environment for KM.

The study's results align with previous research indicating that successful KM implementation requires a holistic approach, integrating cultural, structural, and technological elements (Ghasemi et al., 2021; Razzaq et al., 2019). Effective KM practices involve creating an environment that encourages knowledge sharing, continuous learning, and innovation.

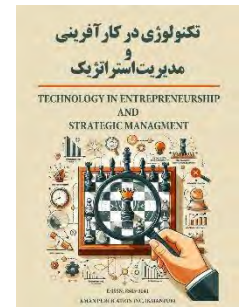
For the southern oil-rich regions, addressing these barriers involves several strategic initiatives:

Enhancing Organizational Culture: Promoting a culture of knowledge sharing and continuous learning is essential. This includes providing training and development opportunities and fostering an environment that values employee contributions and collaboration.

Improving Management Practices: Strong leadership and management support are crucial for KM success. Managers need to be trained in KM principles and practices and be committed to supporting KM initiatives.

Upgrading Technological Infrastructure: Implementing advanced IT systems that support KM processes, such as knowledge repositories, collaboration tools, and data analytics, can facilitate better knowledge acquisition, storage, and dissemination.

In conclusion, the study provides a comprehensive framework for understanding the barriers to KM implementation in the southern oil-rich regions. By addressing these barriers through targeted strategies, organizations can enhance their KM practices, leading to improved operational efficiency, innovation, and competitive advantage. The research contributes to the broader understanding of KM challenges and provides practical insights for organizations seeking to implement effective KM systems.



شناسایی عوامل عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت خیز جنوب

فاطمه اسدی^{۱*}، ثنا صفری^۲، مهدی محمودی^۲

۱. دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران
۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: f.asadi5779@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

اسدی، فاطمه، صفری، ثنا، و محمودی، مهدی. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت خیز جنوب. *تکنولوژی در کار آفرینی و مدیریت استراتژیک*، ۳(۲)، ۱۳-۲۶.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

هدف پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های زمینه‌ای تأثیرگذار بر عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت خیز جنوب بوده است. آموزش، مدیریت، فرهنگ، ساختار و فناوری استفاده شده سازمان و فرایند دانش، نمونه‌ای از این قابلیت‌های سازمانی هستند در چارچوب مدیریت دانش در بخش شرکت مناطق نفتخیز باید ارزیابی شوند و توسعه یابند. بخش کیفی برای استنباط مدل از روش فراترکیب استفاده است. ابتدا ادبیات پژوهش جهت تعیین عوامل مؤثر بر عدم استقرار مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت. پس از آن از طریق روش دلفی نظر متخصصان و خبرگان در خصوص عوامل مؤثر بر عدم استقرار مدیریت دانش جمع آوری شده است. جامعه آماری شامل مطالعاتی در قالب مقالات از سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱ و ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۴ در حیطه مؤلفه‌های مؤثر بر فرهنگ یادگیری بود که با کلیدواژگان تعیین شده در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر علمی داخلی مانند مجلات نور، مگیران، سیویلیکا، گنج، علم نت و پایگاه‌های خارجی. Eric.Science direct UET، Google scholar جستجو و گردآوری شد. که جمعاً ۲۶۰ مطالعه بررسی گردید و پس از چندین مرحله بررسی و غربالگری نهایتاً ۱۲۰ مقاله انتخاب شد. تحلیل داده‌های پژوهش نیز با روش تجزیه و تحلیل استنباطی به شیوه کدگذاری انجام شد و تحلیل عاملی سوالات پرسشنامه در نرم افزار تحلیل آماری SPSS پرداخته شد. یافته‌های پژوهش در کدگذاری باز ۱۲۸ مؤلفه عدم استقرار مدیریت دانش استخراج گردید که در کدگذاری محوری در ۵ دسته شامل کسب، ایجاد، انتقال، ذخیره و کاربرد دانش تقسیم شده‌اند. و همچنین نتیجه گیری و در نهایت نتایج مرحله کدگذاری انتخابی نیز مؤلفه‌های به دست آمده را در قالب موانع دانشی، فردی و سازمانی رده‌بندی گردید. پژوهش حاضر براساس ویژگی‌ها و موانع استقرار مدیریت دانش، در سه مقوله، طبقه بندی نموده که می‌تواند در طراحی موانع استقرار مدیریت دانش با هدف پرورش و توسعه دانش ضمنی در مناطق نفت خیز جنوب مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژگان: مدیریت دانش، مناطق نفتخیز جنوب، موانع دانشی، موانع فردی، موانع سازمانی.

در دو دهه گذشته، مدیریت دانش از یک مفهوم نوظهور به یک عملکرد به طور رایج در سازمان‌های کسب‌وکار پیشرفت کرده‌است (Zaim et al., 2019). در ادبیات نوآوری، دانش به عنوان عنصر یک فرآیند نوآوری برای تولید نوآوری مورد بحث قرار می‌گیرد. و یک ارزش ذاتی برای مدیریت، اعمال، توسعه و بهره‌برداری دارد (Mardani et al., 2018).

هم اکنون بسیاری از شرکت‌های نفتی پیشرو در جهان مانند رویال داچ شل^۱ (۱۹۹۵)، بریتیش پترولیوم (بی.پی) (۱۹۹۶) شون^۳ (۱۹۹۶)، شلمبرژن^۴ (۱۹۹۸)، اگزون موبیل^۵ (۲۰۰۳) فرآیندها و راهکارهای مدیریت دانش را اجرایی و تیم‌های مدیریت دانش را در ساختار سازمانی خود، نهادینه کرده‌اند. شناخت عوامل موفقیت مدیریت دانش و به کار بردن آن‌ها می‌تواند راهنمایی برای مدیریت بهتر آن باشد نقش دانش در رقابت پذیری داشته باشد صنعت نفت، گاز و پتروشیمی، صنعتی تخصص گرا و تجربه محور است که نیروی انسانی به‌عنوان مهمترین دارایی دانشی سازمان قلمداد می‌کند. به حداقل رساندن هزینه و زمان در اجرای بهینه فعالیت‌های تخصصی، ضمن دستیابی به کیفیت مطلوب، از ضرورت‌های مورد توجه مدیران این صنایع است. با توجه به پیشرفت‌های سریع فناوری، پراکندگی جغرافیایی، تنوع تجهیزات و تعداد زیاد کارکنان در صنعت نفت، مدیریت دانش می‌تواند نقش بسیار مهمی را در تحقق اهداف صنایع بالادستی و پایین دستی ایفا کند (Ghasemi et al., 2021).

روشن نبودن راهبردها و سیاست‌های کلان بخش انرژی و به تبع آن زیر بخش نفت و گاز، نامطلوب بودن شاخص شدت انرژی و مصرف بالای حامل‌های انرژی و فرآورده‌های نفتی، عدم حل و فصل تصمیمات غلط گذشته عدم آشنایی مدیران با مدیریت دانش، نداشتن اطلاعات کافی در مورد مزایای استقرار، عدم تعهد مجامع عمومی شرکت‌های اصلی صنعت نفت، عدم اعتقاد به وظیفه بودن تبادل دانش، عدم وجود دانش توسعه یافته، فراهم نبودن زیر ساخت‌های فناورانه عدم امنیت شغلی در صورت تسهیم دانش، عدم توانایی استخراج دانش شخصی، همگی می‌تواند از عوامل مهم شکست پروژه‌های مدیریت دانش شود (van Aswegen & Retief, 2020).

بنابراین امروزه چالش اصلی سازمان‌ها درک مفهوم مدیریت دانش است، و بزرگ‌ترین چالش سازمان‌های پیشرو اجرای موفق مدیریت دانش است. بدون شک شرکت‌های تابعه صنعت نفت ایران به دلیل اهمیت آن‌ها در این صنعت رشد اقتصادی، باید در نقش سازمان‌های پیشرو برای طراحی و اجرای مدیریت دانش ظاهر شود (Ghasemi et al., 2021).

مدیریت دانش در ارتباط با ابعاد و فرآیندها را می‌توان به سه بخش طبقه‌بندی کرد: محیط / زیرساخت مدیریت دانش، شیوه‌ها / فرآیندها و تعامل بین این دو جزء، بوده است. شیوه‌های مدیریت دانش، که به آن‌ها فرایندهای مدیریت دانش نیز گفته می‌شود، به جریان اطلاعات و دانش در میان کارکنان شرکت از طریق شیوه‌هایی مانند کسب دانش و تدوین و خلق و ذخیره و کاربرد دانش اشاره دارد. زیرساخت مدیریت دانش به مولفه‌هایی اشاره دارد که جریان دانش را پشتیبانی یا پرورش می‌دهند. این مولفه‌ها ممکن است شامل عناصری مانند ساختار سازمانی، ساختار فناوری اطلاعات و فرهنگ مشارکتی و مدیریت مبتنی بر دانش باشند. هیچ تعریف مورد توافق جهانی یا مولفه‌های شیوه‌های مدیریت دانش وجود ندارد زیرا شیوه‌های مدیریت دانش در سطح تجمع آن‌ها متفاوت است (Razzaq et al., 2019).

با توجه به مطلب فوق فرهنگ، ساختار و فناوری سازمان و نیز قابلیت‌های فرآیندی دانش (کسب دانش، تبدیل دانش، به‌کارگیری دانش و حفظ دانش) نمونه‌ای از این قابلیت‌های سازمانی هستند که باید ارزیابی شوند و توسعه یابند با توجه به اینکه در چارچوب مدیریت

¹ Royal Dutch Shell

² BP

³ Shorn

⁴ Schlumberger

⁵ Exxon Mobil

دانش در بخش شرکت‌های نفتی تحقیقات جداگانه انجام شده (Ali et al., 2021; Ghasemi et al., 2021; Yuan & Li, 2023) که به شناسایی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های زمینه‌ای تأثیرگذار بر عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز پرداخته نشده و در پیشینه تحقیقاتی نتیجه‌ای یافت نشد همچنین با بررسی میزان اثر هر یک از مؤلفه‌های می‌توان به نتایج متنوعی دست یافت.

پژوهش حاضر هدف شناسایی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های زمینه‌ای تأثیرگذار بر عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب، در ارتباط با محیط / زیرساخت مدیریت دانش، شیوه‌ها / فرآیندها و تعامل این دو بوده است. پژوهشگر برآن است به این سوالها پاسخ دهد که: شناخت ابعاد زمینه‌ای تأثیرگذار بر عدم استقرار فرآیندهای مدیریت دانش مناطق نفت‌خیز جنوب کدامند؟ و شناسایی مؤلفه‌های زیرساخت‌ها زمینه‌ای تأثیرگذار بر عدم استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب کدامند؟

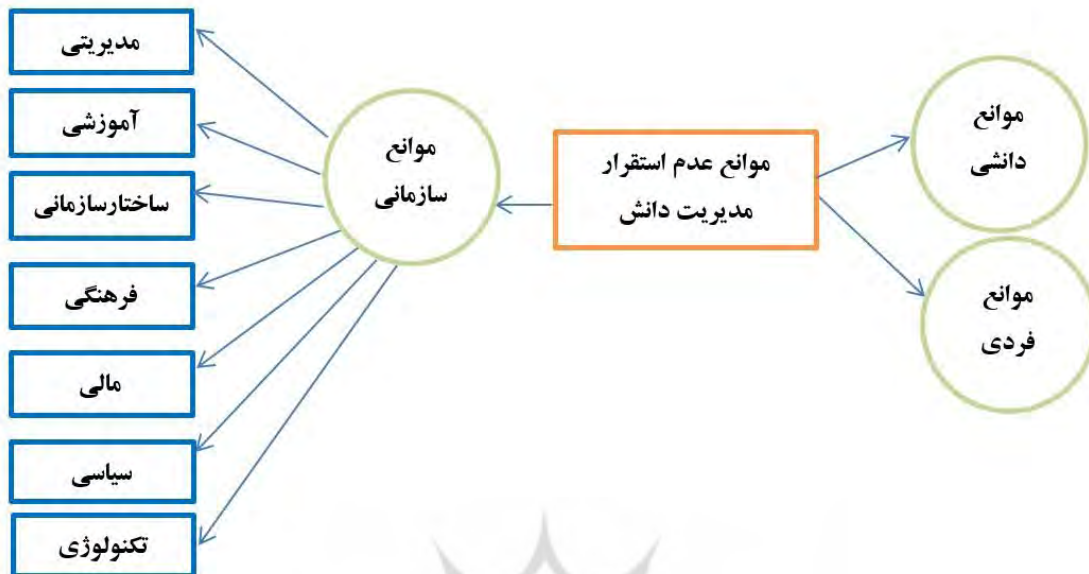
روش پژوهش

هدف پژوهش شناسایی موانع استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب از منظر اساتید و خبرگان می‌باشد. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات از نوع کیفی (تحلیل محتوا) است. جامعه آماری خبرگان (۴۹) نفر در این مرحله گروهی از اساتید و مجریان بخش مدیریت دانش تشکیل گردید که از سوابق کافی در سطوح مختلف تصمیم‌گیری، تخصصی و اجرایی است که از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع همگون جهت انتخاب نمونه استفاده شد. پس از نمونه‌گیری از فرایند مصاحبه با روش نیمه ساختار یافته با خبرگان و تشکیل گروه کانونی تا هنگام شناسایی و توصیف کامل مؤلفه‌ها و حصول اشباع نظری بهره گرفته شد. بر این اساس با هدف کشف ابعاد عوامل عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب نخست ادبیات و پیشینه پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت. همزمان با مطالعه ادبیات و پیشینه اسناد و مدارک موجود مورد بررسی قرار گرفت.

پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی و ارزیابی پژوهش‌های انجام شده در زمینه موضوع مستندات و داده‌های لازم تهیه گردید. در ادامه به منظور غنا بخشیدن به مؤلفه‌های شناسایی شده از ادبیات پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند از نوع قضاوتی در قالب مصاحبه‌های اکتشافی، نظر خواهی به عمل آمد. در این نوع نمونه‌گیری افرادی برای نمونه انتخاب می‌شوند که برای ارائه اطلاعات مورد نیاز در بهترین موقعیت قرار دارند. برای تحلیل داده‌ها با روش تحلیل محتوا، فرایند کدگذاری باز و محوری و انتخابی مورد استفاده قرار گرفت از طریق تحلیل محتوای مصاحبه‌های مؤلفه‌های عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب شناسایی و طبقه بندی مفاهیم انجام شد. بر اساس نتایج حاصله مدل استخراجی دارای ۳ بعد ۹ مولفه و ۱۲۸ مفهوم برای موانع استقرار مدیریت دانش می‌باشد.

شکل ۱

مدل مفهومی پژوهش



یافته‌ها

ابتدا به منظور شناسایی مولفه‌های موثر بر عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب به بررسی مستندات علمی معتبر از جمله منابع کتابخانه‌ای، مقالات منتشر شده در مجلات معتبر و کنفرانس‌های علمی، و پایان‌نامه‌ها پرداخته شد. پس از آن داده‌های حاصل از پرسشنامه توزیع شده در جامعه آماری هدف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند، و داده‌های حاصل از سطح خرد در قالب کدگذاری باز (جدول ۱)، مورد تحلیل واقع شدند. سپس داده‌های مستخرج از کدگذاری باز در جدولی کدگذاری محوری تنظیم شد و پس از استخراج کلیه مفاهیم از متن داده‌ها، کدگذاری انتخابی انجام شد.

کدگذاری باز، شامل طبقه‌بندی، تحلیل و نامگذاری مفاهیم، انجام مقایسه‌ای مداوم به منظور کشف ویژگی‌ها و ابعاد اثر آن‌ها در داده‌ها می‌باشد. به منظور کسب دیدگاه‌های متفاوت با توجه به اهمیت موضوع و پی بردن به جایگاه مفاهیم، محقق این مفاهیم را از زوایای مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. از این جهت پس از انجام مرحله تحقیقات جهت رمزگذاری داده‌ها، با پررنگ کردن کلمات، جملات، پاراگراف‌ها و مضمون‌های واحد، مرحله تحلیل آغاز گردید. تعداد مولفه از تحقیقات کتابخانه‌ای مستخرج گردید که منجر به کدگذاری باز شد.

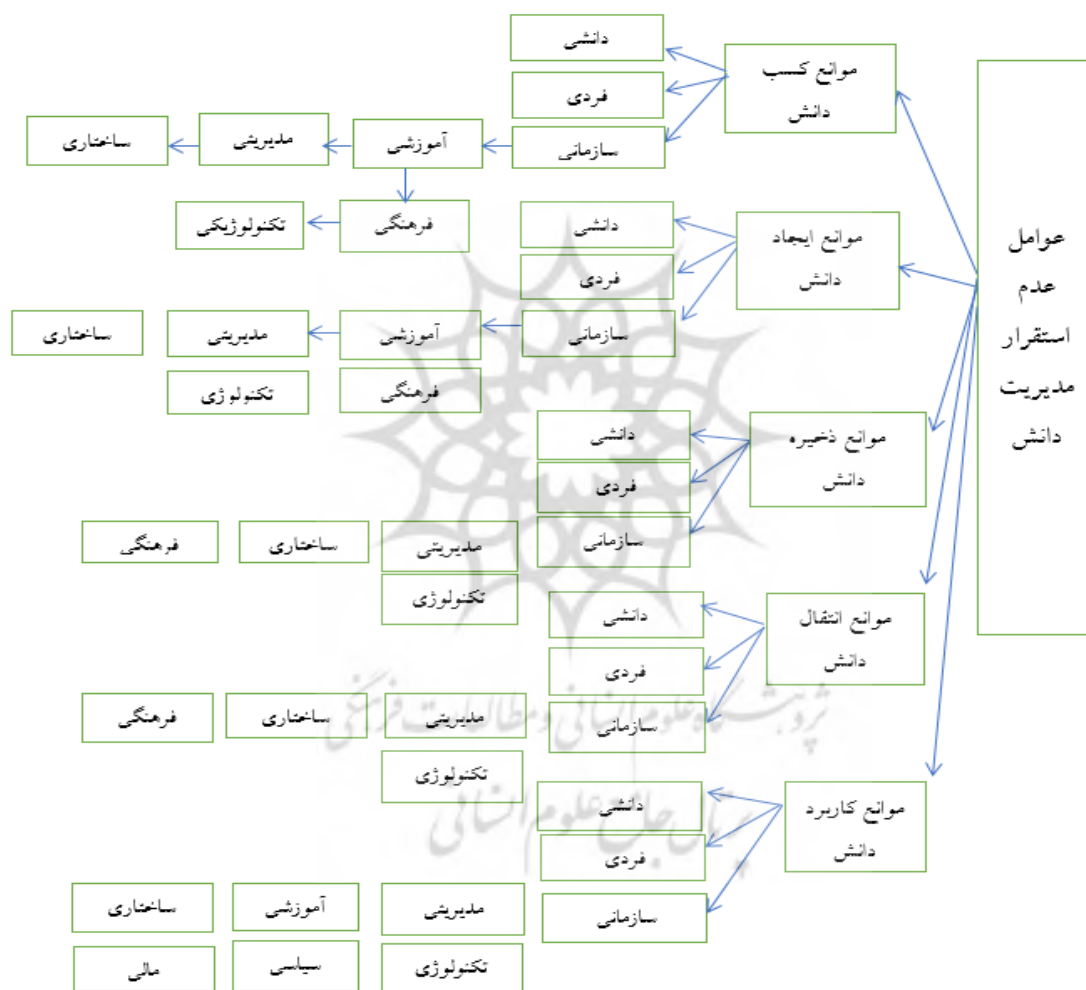
۱۲۸ مولفه‌های استخراج شده در مرحله دوم به منظور تفسیر منسجم‌تر در قالب ۹ مفهوم انتزاعی‌تر کدگذاری شدند. پس از آن داده‌های مشابه به منظور مفهوم‌سازی و طی کردن فرایند کدگذاری ادغام شدند. سپس فرایند کدگذاری و مفهوم‌سازی صورت پذیرفت نتایج این کدگذاری و نحوه تحلیل و ترکیب داده‌های اولیه در قالب مفاهیم در جدول ۱ نشان داده شده است.

سند	شماره	مفاهیم	داده‌ها
۱	۱۸	موانع دانشی	استقرار تزیینی مدیریت دانش، منفعت محوری مدیریت دانش، هدایت نشدن تجربه، عدم شناخت از منابع دانش، مدیریت موقت و زودگذر دانش، عدم بازنگری مشکلات فرآیندهای مدیریت دانش، انباشت دانش، عدم پالایش دانش، ناکارآمدی رویکرد علمی در خلق دانش، دشواری انتقال دانش ضمنی، نا مشهود بودن نتیجه دانش ضمنی، عدم دسترسی ملی و فراملی سازمان‌ها به دانش ضروری، عدم تسلط بر دانش تخصصی، عدم توجه به اسناد بالادستی در فرآیند مدیریت دانش، قطع شدن فرآیند دانش از تولید تا کاربرد - شکاف میان تئوری و عمل دانش، معرفی مدیریت دانش بدون کاربرد آن
۲	۳۴	موانع فردی	تفاوت جنسیتی، فقدان امتیازات خاص، اضطراب برتری‌های نسبی، مالکیت دانش، احتکار دانش در تعاملات اجتماعی، فقدان ارزیابی ناکافی از توانمندی فردی، عدم سنجش سازمانی مدیریت دانش، ارزش آفرینی مادی، افزایش بهره‌وری مادی، عدم ارتقاء معنوی نیروی انسانی، فقدان کارکنانی شاداب، پر انرژی، مستعد در سازمان، عدم آگاهی کارکنان از مفهوم دانش، عدم آگاهی از اثربخشی دانش، محدودیت‌های سفر به کشورهای خارجی، اولویت قرار دادن منافع شخصی در تسهیم دانش، کم توجهی سازمان به آموخته‌های کارکنان با تجربه، ارزیابی کارکنان صرفاً بر اساس ملاکهای کلیشه‌ای، عدم صیانت از کارکنان نخبه سازمان، مدیریت نادرست کارکنان نخبه در سازمان، عدم توجه به فعالیت‌های دانشی کارکنان سازمان، اولویت نداشتن حفظ کارکنان با تجربه سازمان، بازنشستگی کارکنان ضعف مراقبت ازحافظه سازمانی، عدم استراتژیهای جدید در آموزش افراد بازنشسته به کارکنان جدید، فقدان زمینه‌های کارگروهی در سازمان، عدم کسب تجارت مشترک در سازمان، عدم اعتقاد به ارزش‌های مشترک در سازمان، فقدان سامانه رسمی جهت مستند سازی تجربیات کارکنان، عدم اشتراک نوآوری مدیریت دانش با تجربه گذشته کارکنان سازمان، عدم رضایت از پاداش‌ها در فرآیند مدیریت دانش/تجربه، عدم سیستم جبران خدمات در سازمان، تفاوت در سن و سطح تحصیلات، عدم اطمینان به مفید بودن دانش برای همگان، عدم تمایل به صرف زمان در تحقق فرآیندهای دانشی، کمبود هزینه برای حقق فرصت‌های ارزشمند در سازمان
۳	۸	موانع آموزشی	عدم برگزاری دوره‌های تخصصی ارتقاء سطح دانش، کمبود دوره‌های ضمن خدمت برای بهبود فرآیندهای خلق، تحمیل هزینه‌های هنگفت در طول زمان آموزش کارکنان، افزایش هزینه‌ها دریکارگیری کارکنان، کمبود میزان برنامه‌های آموزش مدیریت دانش در بخش عمومی، امتناع کارکنان از پذیرش آموزش‌های رسمی در سازمان، عدم اعتقاد کارکنان در تعهد به آموزش‌های غیر رسمی، عدم تمرکز بر مهارت‌های تفکر خلاق در آموزش عملی کارکنان
۴	۲۰	موانع مدیریتی	توجه فراوان به جنبه تکنولوژیک مدیریت دانش، عدم توجه به جنبه مدیریتی دانش، سبک رهبری اقتدارگرایانه، رهبری ناکارآمد، خسارت‌های زمانی مدیران به دلیل مقاومت‌های درون سازمانی، کاهش انرژی مدیران در مواجهه با مقاومت درون سازمانی، فقدان فرآیند سیستماتیک مدیریتی جهت تبدیل دانش پنهان به دانش آشکار، شکاف میان مدیران و کارکنان سازمان، عدم آشنایی مدیران با مدیریت دانش، عدم ارتقا دانش نظری در بین مدیران سازمان، عدم ارتباط دانش کاربردی با رهیافت‌های تصمیم‌گیران سازمان، زمان نداشتن مدیران جهت اجرا پروژه‌ها، عدم مدیریت صحیح پروژه‌ها در سازمان، فقدان حمایت مدیریتی از خلق ایده‌های جدید کارکنان دانشی، عدم پشتیبانی مدیران از کار تیمی در حل مشکلات سازمان، مقاومت مدیران در برابر تغییر در سازمان، مدیریت نامناسب منابع انسانی در سازمان، عدم تخصص علمی مدیران در بهبود عملکرد سازمان، شاخص عدم آگاهی مدیران از روش‌های اشتراک گذاری دانش
۵	۲۱	موانع ساختار سازمانی	سلسله مراتب پیچیده سازمان، پارادایم سنتی سازمان، راهبرد درون‌گرای غیر منعطف سازمان، ساختار خشک تمرکزگرای سازمان، رسمیت زیاد سازمان، درجه‌سالاری مانع انتقال دانش، عدم شایسته‌سالاری در سازمان، فقدان الگوی ارزیابی جامع در کشف دانش، عدم توانمندسازی ظرفیتهای مدیریت دانش در سازمان، فقدان فرایند قانونمند در شناسایی، خلق، ذخیره، تسهیم و کاربرد دانش سازمانی، افزایش تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان، طبیعت منزوی سازمان‌های دولتی، عدم توجه به تاثیرات محیطی سازمان، غیرقابل پیش بینی بودن محیط رقابتی سازمان، فقدان فضای رقابتی در میان سازمان‌های دولتی، فقدان رابطه دانشگاه با نیازمندیهای سازمان، عدم ارتباط نزدیک مدیریت دانش با نیازهای اجتماع، تأکید بیش از حد بر یادگیری رسمی کارکنان، نظام مند سازی نیازهای اساسی سازمان، ساختار بسته سازمان، عدم تحرک آزادانه کارکنان سازمان
۶	۱۰	موانع فرهنگ سازمانی	کمبود آگاهی از مزایای اشتراک گذاری دانش با همکاران، فقدان فرهنگ مشارکت بخشهای مختلف سازمان، کمبود فضاهای رسمی در تبادل دانش، کمبود فضای غیر رسمی برای تعاملات دوستانه در اشتراک دانش، فقدان اخلاق حرفه‌ای در سازمان، عدم استراتژی‌های جدید در انتقال دانش، اعمال زور در اشتراک گذاری دانش، بکارگیری دانش با اجبار در سازمان، فقدان ترغیب کارکنان به از استفاده شبکه‌های اجتماعی، بی‌اعتمادی به تجربیات منابع خارجی مدیریت دانش
۷	۱۲	موانع تکنولوژیکی	نگاه فناورانه صرف، کاهش انگیزه فرد به دلیل دسترسی محدود به کانالهای ارتباطی، عدم زیر ساخت‌های مورد نیاز برقراری تعامل بیشتر خبره‌ها، فقدان بستر مناسب جهت نوآوری، عدم ابزار مناسب جهت ارائه ایده‌های جدید، به روز نبودن فناوری‌های ذخیره سازی اطلاعات، عدم رسمی سازی فناوری‌های مدیریت دانش، سامانه تعریف نشده متناسب با شرایط سازمانی، ادغام سیستم مدیریت دانش با سیستمهای اطلاعاتی دیگر، عدم تبدیل سیستم آموزش سنتی به آموزش نوین، فقدان شبکه‌های اجتماعی، کمبود انجمن‌های خبرگی در سازمان، عدم دسترسی آزاد کارکنان به اینترنت و شبکه‌های تحت وب
۸	۳	موانع سیاسی	مانور سیاسی - تبدیل شدن پروژه مدیریت دانش به ابزار قدرت درون سازمان - ماهیت بیش از حد سیاسی سازمان در تحقق اهداف.
۹	۲	موانع مالی	نبود بودجه مجزا استقرار مدیریت دانش - عدم تامین مالی پروژه‌های استقرار مدیریت دانش

مرحله دیگر از فرایند تحلیل داده در این پژوهش با مقایسه مجدد مفاهیم مذکور در مرحله پیشین، داده‌ها مورد کدگذاری محوری قرار گرفتند. لازم به ذکر است که، در مرحله طبقه بندی و کدگذاری داده‌ها امکان مشابهت‌های لغوی در مفاهیم استخراج شده وجود دارد. همچنین ممکن است یک مفهوم در دو یا چند طبقه مختلف جای گیرد که در تحقیقات کیفی کاملاً قابل پیش بینی و طبیعی است. در تحقیقات کیفی مفاهیم را بر مبنای ارتباط نزدیک آن‌ها با مقوله‌های اصلی پژوهش، مورد دسته بندی قرار می‌گیرند. در پژوهش حاضر مولفه اصلی از مفاهیم کدگذاری باز بدست آمده است که از منظر انتزاعی بودن در درجه بالاتری نسبت به مفاهیم کدگذاری باز قرار دارند (شکل ۲).

شکل ۲

کدگذاری محوری



نتایج به دست آمده در جدول ۲ حاکی از کدهای انتخابی است بیانگر مؤلفه‌های عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت خیز جنوب است که می‌توان آن‌ها را در قالب ۴ کد انتخابی جای داد که این کدها شامل علی، زمینه‌ای، راهبردی، مداخله‌گر و پیامدها می‌باشند.

ویژگی‌ها	مقوله‌ها	مؤلفه‌ها
شرایط علی	دانشی فردی آموزشی مدیریتی سازمانی تکنولوژی مالی سیاسی	عدم شناخت از منابع دانش، عدم تخصص علمی مدیران سازمان، عدم آگاهی کارکنان از مفهوم، عدم آگاهی از اثربخشی دانش، معرفی مدیریت دانش بدون کاربرد آن، قطع فرآیند دانش از تولید تا کاربرد، هدایت نشدن تجربه، عدم توجه به فعالیت‌های دانشی کارکنان سازمان، مدیریت موقت و زودگذر دانش، عدم توجه به اسناد بالادستی در فرآیند اجرای مدیریت دانش، امتناع کارکنان از پذیرش آموزش‌های رسمی در سازمان، عدم اعتقاد کارکنان در تعهد به آموزش‌های غیر رسمی سازمان، عدم آشنایی مدیران سازمان با مدیریت دانش، عدم تبدیل سیستم آموزش سنتی به آموزش نوین، فقدان کارکنانی شاداب، پر انرژی، مستعد در سازمان، کم توجهی به آموخته‌های کارکنان با تجربه، عدم صیانت سازمان از کارکنان نخبه، مدیریت نادرست کارکنان نخبه در سازمان، بازنشستگی کارکنان ضعف مراقبت از حفاظت سازمانی، عدم رضایت کارکنان از پاداش‌ها مالی و غیر مالی در فرآیند مدیریت دانش، عدم همسویی نوآوری مدیریت دانش با تجربه گذشته کارکنان سازمان، عدم برگزاری دوره‌های تخصصی ارتقاء سطح دانش، کمبود دوره‌های ضمن خدمت برای بهبود فرایندهای خلق، فقدان فرآیند سیستماتیک مدیریتی جهت تبدیل دانش پنهان به دانش آشکار، فقدان حمایت مدیریت از خلق ایده‌های جدید کارکنان دانشی، سبک رهبری اقتدارگرایانه، رهبری ناکارآمد، عدم پشتیبانی مدیران از کار تیمی در حل مشکلات سازمان، رسمیت زیاد سازمان، پارادایم سنتی سازمان، پیچیدگی سلسله مراتب سازمان، ساختار بسته سازمان، عدم تحرک آزادانه کارکنان سازمان، عدم رسمی سازی فناوری های مدیریت دانش، سامانه تعریف نشده متناسب با شرایط سازمانی، عدم تامین مالی پروژه‌های استقرار مدیریت دانش، ماهیت بیش از حد سیاسی سازمان در تحقق اهداف.
عوامل زمینه‌ای	دانشی فردی مدیریتی ساختاری مالی فرهنگی تکنولوژیکی	تأکید بیش از حد بر یادگیری رسمی کارکنان، نظاممند سازی نیازهای اساسی سازمان، تفاوت جنسیتی، توجه بیش از حد به جنبه تکنولوژیک مدیریت دانش، عدم توجه به جنبه مدیریتی دانش، عدم اعتماد به دانش منابع خارجی، محدودیت‌های سفر به کشورهای خارجی، تفاوت در سن و سطح تحصیلات، ضعف در مدیریت منابع انسانی، فقدان فرایند قانونمند در ذخیره دانش، راهبرد درون‌گرای غیر منطقی سازمان، کمبود هزینه برای تحقق فرصت‌های ارزشمند در سازمان، عدم توجه به تأثیرات محیطی در سازمان، افزایش تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان، کمبود آگاهی از مزایای اشتراک گذاری دانش با همکاران، فقدان ترغیب کارکنان به از استفاده شبکه‌های اجتماعی، کاهش انگیزه فرد به دلیل محدودیت کانال‌های ارتباطی مناسب، به روز نبودن فناوری‌های ذخیره سازی اطلاعات، عدم دسترسی آزاد کارکنان به اینترنت و شبکه‌های تحت وب
عوامل مداخله‌گر	دانشی، فردی مدیریتی ساختاری فرهنگی تکنولوژیکی سیاسی	استقرار تزیینی مدیریت دانش، منفعت محوری مدیریت دانش، اولویت دادن منافع شخصی در تسهیم دانش، عدم اولویت در حفظ کارکنان با تجربه سازمان، فقدان زمینه‌های کارگروهی در سازمان، عدم کسب تجارت مشترک در سازمان، عدم اعتقاد به ارزشهای مشترک در سازمان، عدم سیستم جبران خدمات در سازمان، عدم اطمینان به مفید بودن دانش برای همگان، فقدان امتیازات خاص، اضطراب برتری‌های نسبی، مقاومت مدیران در برابر تغییر سازمان، عدم آگاهی مدیران از روش‌های اشتراک گذاری دانش، درجه سالاری مانع انتقال دانش، عدم شایسته سالاری، طبیعت منزوی سازمان‌های دولتی، محیط رقابتی غیرقابل پیش بینی در سازمان، عدم فضای رقابتی در بین سازمان‌های دولتی، فقدان رابطه دانشگاه با نیازمندی‌های سازمان، عدم ارتباط نزدیک مدیریت دانش با نیازهای اجتماع، عدم توجه به فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان، اعمال زور در اشتراک گذاری دانش، بکارگیری دانش با اجبار در سازمان، ادغام سیستم مدیریت دانش با سیستم‌های اطلاعاتی دیگر، مانور سیاسی.
راهبردها	دانشی فردی آموزشی مدیریتی ساختاری تکنولوژیکی سیاسی	ارزش آفرینی مادی، افزایش بهره‌وری مادی، ضعف رویکرد علمی در خلق دانش، ارزیابی کارکنان صرفاً بر اساس ملاک‌های کلیشه‌ای، فقدان مهارت‌های تفکر خلاق در آموزش عملی کارکنان، کمبود برنامه‌های آموزشی مدیریت دانش در بخش عمومی و دولتی، استراتژی‌های ضعیف در آموزش افراد بازنشسته به کارکنان جدید، خسارت‌های زمانی مدیران به دلیل مقاومت‌های درون سازمانی، کاهش انرژی مدیران در مواجهه با مقاومت درون سازمانی، شکاف میان مدیران و کارکنان سازمان، زمان نداشتن مدیران جهت اجرا پروژه‌های مدیریت دانش، مدیریت نادرست پروژه‌ها، عدم استراتژی‌های جدید در اشتراک گذاری دانش، کمبود فضاهای رسمی در تبادل دانش، کمبود فضای غیر رسمی برای تعاملات دوستانه در اشتراک دانش، تبدیل شدن پروژه مدیریت دانش به ابزار قدرت درون سازمان.
پیامدها	دانشی فردی آموزشی مدیریتی مالی ساختاری فرهنگی تکنولوژیکی	مالکیت دانش، انباشت دانش، عدم پالایش دانش، احتکار دانش، نگاه فناورانه صرف به دانش، شکاف میان تئوری و عمل دانش، عدم ارتقا دانش نظری در بین مدیران سازمان، عدم ارتباط دانش کاربردی با رهیافت‌های تصمیم‌گیران سازمان، ارزیابی ناکافی از توانمندی فردی در سازمان، تحمیل هزینه‌های هنگفت در طول زمان آموزش کارکنان، افزایش هزینه‌ها در بکارگیری کارکنان، کمبود کارکنان آگاه و متخصص، عدم توجه به فعالیت‌های دانشی کارکنان سازمان، عدم بازنگری مشکلات فرآیندهای مدیریت دانش، عدم ارتقاء معنوی نیروی انسانی، ساختار خشک تمرکزگرای سازمان، فقدان فرهنگ مشارکت بخش‌های مختلف سازمان، فقدان فرایند رسمی در تسهیم دانش سازمانی، فقدان فرایند قانونمند در شناسایی دانش، عدم فرایند رسمی در خلق دانش سازمانی، فقدان فرایند نظاممند بکارگیری دانش، فقدان الگوی ارزیابی جامع در کشف دانش، عدم توانمندسازی ظرفیتهای مدیریت دانش در سازمان، عدم زیرساخت‌های مورد نیاز برقراری تعامل بیشتر خبره‌ها، عدم سامانه رسمی جهت مستندسازی تجربیات کارمندان، فقدان شبکه‌های اجتماعی، عدم انجمن‌های خبرگی، کمبود ابزارهای مناسب جهت ارائه ایده‌های جدید، عدم بودجه مجزا در استقرار مدیریت دانش.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که موانع عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب شامل موانع سازمانی، موانع دانشی و موانع فردی می‌باشد. همچنین، موانع سازمانی خود شامل مولفه‌های گوناگونی همچون موانع مدیریتی، موانع آموزشی، موانع ساختار سازمانی، موانع فرهنگی، موانع مالی، موانع سیاسی، و موانع تکنولوژی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های (Alves et al., 2022; Cegarra-Navarro et al., 2019; Raudeliuniene et al., 2021; Torres et al., 2018; Veer Ramjeawon & Rowley, 2017, 2020) در توافق است.

امروزه دانش به عنوان یک سرمایه و دارایی غیرملموس جایگاه مهمی در سازمان‌ها پیدا کرده است، ما از سوی دیگر مدیریت دانش ناموفق هم می‌تواند هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل کند. پس شناخت عوامل موفقیت مدیریت دانش و به کار بردن آن‌ها می‌تواند راهنمایی برای مدیریت بهتر آن باشد نقش دانش در رقابت پذیری داشته باشد صنعت نفت، گاز و پتروشیمی، صنعتی تخصص گرا و تجربه محور است که نیروی انسانی به‌عنوان مهمترین دارایی دانشی سازمان قلمداد می‌کند. با توجه به پیشرفت‌های سریع فناوری، پراکندگی جغرافیایی، تنوع تجهیزات و تعداد زیاد کارکنان در صنعت نفت، مدیریت دانش می‌تواند نقش بسیار مهمی را در تحقق اهداف صنایع بالادستی و پایین دستی ایفا کند (Ghasemi et al., 2021).

هم اکنون بسیاری از شرکت‌های نفتی پیشرو در جهان مانند: رویال داچ شل (۱۹۹۵) در ابتکارات یادگیری سازمانی از طریق برنامه‌ریزی شرکتی (مانند تجزیه و تحلیل سناریو و نقشه‌های شناختی)، بریتیش پترولیوم (بی.پی.) (۱۹۹۶) در یادگیری سازمانی و انتقال بهترین اقدامات به بخش‌های بالادستی، شورن (۱۹۹۶) در انتقال بهترین اقدامات و کاهش هزینه در کسب‌وکارهای پاییندستی شرکت شورن، شلمبرژن (۱۹۹۸) بکارگیری فناوری اطلاعات در حفاری و تجزیه و تحلیل‌های لرزه نگاری، اگزون موبیل (۲۰۰۳) در انتقال بهترین اقدامات به بخش پاییندستی، فرآیندها و راهکارهای مدیریت دانش را اجرایی و تیم‌های مدیریت دانش را در ساختار سازمانی خود، نهادینه کرده‌اند (Abdelwhab Ali et al., 2019; Ghasemi et al., 2021; Grant, 2013; Yuan & Li, 2023).

علی‌رغم علاقه رو به رشد به مدیریت دانش، هنوز هم در برخی از سازمان‌ها مانند شرکت نفت و سازمان‌های مشابه یک مفهوم فرار است زیرا هیچ تعریف و عملکرد پذیرفته شده از مدیریت دانش در سطح سازمان‌ها وجود ندارد. ضرورت استقرار مدیریت دانش مبتنی بر یک رویکرد نظام یافته و یکپارچه در سطح شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب با هدف ایجاد نگرش و زیر ساخت مناسب، افزایش قدرت دانش سازمانی و افزایش بهره‌وری می‌باشد. در حالی که مدیریت دانش به یکی از مهم‌ترین موضوعات سازمان تبدیل شده است، بیشتر فعالیت‌های انجام شده در این زمینه با شکست روبه‌رو شده‌اند. به منظور درک موفقیت یا شکست مدیریت دانش در سازمان باید به شناخت و ارزیابی قابلیت‌های سازمانی موردنیاز برای این تلاشها پرداخت. اهداف اولیه ابتکار مدیریت دانش در هر سازمان، ارتقای عملکرد افراد درگیر همراه با سازمان است.

بنابراین، شناسایی این علل که به عنوان شکست در اجرای مدیریت دانش مناطق نفت‌خیز جنوب در نظر گرفته می‌شوند و ارزیابی و اولویت‌بندی آن‌ها به شیوه‌ای مدون و علمی ضروری است. عوامل شکست مدیریت می‌توانند شرایط مناسبی را برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان مذکور فراهم کنند. به منظور تعیین اولویت عوامل شکست مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب، مواردی مانند قدرت جلوگیری از عوامل شکست مدیریت دانش، میزان وقوع عوامل شکست و در نهایت شدت عوامل شکست موثر بر اجرای مدیریت دانش باید در نظر گرفته شود. در این مطالعه و پژوهش، هدف اصلی شناسایی عوامل عدم استقرار مدیریت دانش در مناطق نفت‌خیز جنوب می‌باشد که با توجه رویکرد

این پژوهش، به شناسایی عوامل شکست و موانع استقرار مدیریت دانش پرداخته شده است. نتایج حاصله از پژوهش در ۳ بعد، ۹ مولفه و ۱۲۸ مفهوم برای عدم استقرار مدیریت دانش شناسایی شد.

روشن شدن ابعاد مولفه‌های مؤثر بر عدم استقرار مدیریت دانش می‌تواند برای سیاست‌گذاران سازمانی و دانشی اهمیت داشته و در برنامه‌ریزی‌های مدیریت دانش در سطح کلان و خرد در سازمان می‌بایست به آن‌ها توجه نمود. مولفه‌های یاد شده در ابعاد علی و زمینه‌ای و راهبردی و مداخله‌گر و پیامدها تقسیم‌بندی شدند. شرایط علی وقایع و رویدادهایی که باعث ایجاد و گسترش پدیده می‌شوند. شرایط زمینه‌ای، نشان دهند بستری است که پدیده در آن روی می‌دهد. راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌ها برای اداره، کنترل و پاسخ به مقوله اصلی صورت می‌گیرد. راهبردها بیانگر رفتارها و تعاملاتی هستند که تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای حاصل می‌شوند. پیامدها نتیجه و حاصل تعاملات و راهبردها پدیدار می‌گردند و حوادث و اتفاقات خاصی را که در حال و آینده به وقوع می‌پیوندد، پیش بینی می‌کنند. شرایط مداخله‌گر، شرایط کلی هستند که بر چگونگی فرایندها و راهبردها تأثیر می‌گذارند و باعث تشدید یا تضعیف پدیده‌ها می‌شوند. در خصوص شرایط و مولفه‌های علی که شامل مطالعات موانع دانشی، فردی، آموزشی، مدیریتی، سازمانی، تکنولوژی مالی، سیاسی هستند. مؤلفه‌هایی همچون ضعف دانش تخصصی، عدم شناخت کافی از انواع منابع دانش، ناکارآمدی بودن رویکرد علمی در ایجاد دانش، عدم برگزاری دوره‌های تخصصی در ارتقاء سطح دانش، عدم دوره‌های ضمن خدمت برای بهبود فرایندهای خلق، عدم تخصص مدیران سازمانی، عدم توجه به فعالیتهای دانشی کارکنان سازمان، مدیریت موقت و زودگذر دانش، ساختار خشک سازمان، رهبری ناکارآمد به صورت علی در شکل‌گیری مؤثر فرهنگ یادگیری نقش مهمی را ایفا می‌نمایند.

ابعاد زمینه‌ای شامل مطالعات: دانشی، فردی، مدیریتی، ساختاری، مالی، فرهنگی، تکنولوژیکی در شرایط علی تأثیر به سزایی می‌توانند داشته باشند و مؤلفه‌هایی همچون تأکید بیش از حد بر یادگیری رسمی کارکنان، نظاممند سازی نیازهای اساسی سازمان، تفاوت جنسیتی، توجه بیش از حد به جنبه تکنولوژیک مدیریت دانش، عدم توجه به جنبه مدیریتی دانش، عدم اعتماد به دانش منابع خارجی، محدودیت‌های سفر به کشورهای خارجی در ابعاد زمینه‌ای تأثیرگذار هستند.

ابعاد راهبردی شامل مطالعات دانشی، فردی، آموزشی، مدیریتی، ساختاری، تکنولوژیکی، سیاسی هستند و مؤلفه‌هایی همچون ارزش آفرینی مادی، افزایش بهره‌وری مادی، ضعف رویکرد علمی در خلق دانش، ارزیابی کارکنان صرفاً بر اساس ملاکهای کلیشه‌ای، فقدان مهارت‌های تفکر خلاق در آموزش عملی کارکنان، کمبود برنامه‌های آموزشی مدیریت دانش در بخش عمومی و دولتی در این خصوص حاصل از تأثیر ابعاد علی و زمینه‌ای در فرهنگ یادگیری ایجاد می‌شوند.

اما در این رابطه ابعاد مداخله‌گر شامل مطالعات دانشی، فردی، مدیریتی، ساختاری، فرهنگی، تکنولوژیکی در بردارنده مؤلفه‌هایی است که قابل اغماض نمی‌باشند و مؤلفه‌هایی استقرار تزیینی مدیریت دانش، منفعت محوری مدیریت دانش، اولویت دادن منافع شخصی در تسهیم دانش، اولویت نداشتن حفظ کارکنان با تجربه سازمان، فقدان زمینه‌های کارگروهی در سازمان، عدم کسب تجارت مشترک در سازمان، عدم اعتقاد به ارزشهای مشترک در سازمان، عدم سیستم جبران خدمات در سازمان هستند که در کاهش اثر مثبت استقرار مدیریت دانش تأثیر به سزایی می‌توانند داشته باشند و عدم توجه به اثرات منفی این ابعاد، لطمات شدیدی بر استقرار مدیریت دانش در شرکت نفت مناطق نفت‌خیز جنوب وارد می‌نماید.

در نهایت با ابعاد و مولفه‌های ذکر شده، پیامدها حاصل می‌شوند که شامل مطالعات دانشی، فردی، آموزشی، مدیریتی، ساختاری فرهنگی، تکنولوژیکی، مالی می‌باشند و مؤلفه‌هایی مانند مالکیت دانش، انباشت دانش، عدم پالایش دانش، احتکار دانش، نگاه فناورانه صرف به دانش، شکاف میان تئوری و عمل دانش، عدم ارتقا دانش نظری در بین مدیران سازمان، عدم ارتباط دانش کاربردی با رهیافتهای تصمیم‌گیران

سازمان، ارزیابی ناکافی از توانمندی فردی در سازمان، تحمیل هزینه‌های هنگفت در طول زمان آموزش کارکنان مدیریت دانش از اهم پیامدها محسوب می‌شوند و در برنامه‌ریزی‌های متصدیان و برنامه‌ریزان اجرا و طراحی مدیریت دانش قابل تأمل می‌باشند.

با توجه به این نکته که شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب به‌عنوان بزرگ‌ترین شرکت تابع شرکت ملی نفت ایران و از مهمترین سازمان‌های اقتصادی کشور می‌باشد لذا ضرورت به استقرار مدیریت دانش و شناخت موانع و عوامل موثر در عدم استقرار مدیریت دانش بر مبنای یک رویکرد نظام‌یافته و یکپارچه در تمام سطح شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب با هدف ایجاد نگرش و زیرساخت مناسب استقرار مدیریت دانش، افزایش قدرت دانش سازمانی که در نتیجه منجر به افزایش بهره‌وری اقتصادی می‌باشد، امری بسیار ضروری است.

انباشت دانشی که در سازمان به جهت تجربیات اجرای طرح‌ها و پروژه‌های متعدد وجود دارد؛ و دانشی که در نیروی انسانی با تجربه وجود دارد، جایگزین با هیچ مولفه دیگری نخواهد بود. اکنون مدیران سازمان به دنبال چگونگی انتقال دانش ضمنی به کلیه واحدهای سازمان می‌باشند. از آنجایی که قدرت دانش و شناسایی عوامل موثر بر استقرار آن در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب مهم به نظر می‌رسد و اثرات فراوانی بر کرائی و پیشبرد اهداف سازمان بر جای می‌گذارد لذا با تبیین وضعیت فعلی مدیریت دانش، بررسی چالش‌های موجود و عوامل موثر در عدم استقرار مدیریت دانش با توجه به مستند سازی داده‌های این پژوهش بر مبنای نظرات مستقیم کارکنان محترم شرکت ملی نفت مناطق نفت‌خیز جنوب، پردازش داده‌های اکتسابی با استفاده از نرم افزار آماری بسیار دقیق و تفسیر کارشناسی با استناد بر مبنای علمی و پژوهش‌های کاربردی در سراسر دنیا، رهیافتی گرانبها و مبتنی بر آخرین دانش روز می‌باشد که به مدیران سازمان و مراکز تصمیم‌گیری شرکت ملی نفت مناطق نفت‌خیز جنوب در استقرار مدیریت دانش با رویکرد شناسایی عوامل موثر در عدم استقرار مدیریت دانش به عنوان عاملی کلیدی در رشد و شکوفایی اقتصادی صنعت حیاتی نفت یاری می‌رساند.

اگرچه تحقیقات و پژوهش‌های گوناگون در زمینه بررسی عوامل موثر در استقرار و عدم استقرار مدیریت دانش انجام شده است اما هنوز ضرورت و پیاده سازی این مهم در سازمان‌های دولتی مورد توجه ویژه قرار نگرفته است و موانع گوناگون و موثر بر عدم استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی وجود دارد. بنابراین دولت در این زمینه باید سازمان‌ها را به سمت استقرار مدیریت دانش تشویق و ترغیب نماید تا بتوانند جوابگوی شرایط و چالش‌های جدید، و گوناگون و ارباب رجوعی که روز به روز آگاه تر و مسلط تر به دانش گسترده روز می‌شوند باشند. الگو برداری از سازمان‌های خصوصی که فرایند پیاده سازی و استقرار مدیریت دانش را در سازمان‌های خود با موفقیت اجرا نموده‌اند می‌تواند به سازمان‌های دولتی کمک کند تا با سرعت بیشتری به سمت این موضوع حیاتی پیش روند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در این پژوهش تمامی موازین اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Abdelwhab Ali, A., Panneer selvam, D. D. D., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1806-1837. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0394>
- Ali, J., Lodhi, M. S., & Shafiq, M. (2021). Challenges of knowledge sharing within oil & gas sector. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 4(2), 128-143. <https://doi.org/10.31580/jpvai.v4i2.2084>
- Alves, J. L., Nadae, J. d., & Carvalho, M. M. d. (2022). Knowledge management enablers and barriers: exploring the moderating effect of communication barriers. *International Journal of Managing Projects in Business*, 15(7), 1091-1122. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-02-2022-0047>
- Cegarra-Navarro, J.-G., Jimenez-Jimenez, D., & Garcia-Perez, A. (2019). An integrative view of knowledge processes and a learning culture for ambidexterity: Toward improved organizational performance in the banking sector. *Ieee Transactions on Engineering Management*, 68(2), 408-417. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8732483/>
- Ghasemi, B., Khalijian, S., Daim, T. U., & Mohammadipirlar, E. (2021). Knowledge management performance measurement based on World-Class Competitive Advantages to develop strategic-oriented projects: Case of Iranian oil industry. *Technology in Society*, 67, 101691. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101691>
- Grant, R. M. (2013). The development of knowledge management in the oil and gas industry. *Universia Business Review*(40), 92-125. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43328679006.pdf>
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.04.002>
- Raudeliuniene, J., Albats, E., & Kordab, M. (2021). Impact of information technologies and social networks on knowledge management processes in Middle Eastern audit and consulting companies. *Journal of Knowledge Management*, 25(4), 871-898. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0168>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Torres, A. I., Ferraz, S. S., & Santos-Rodrigues, H. (2018). The impact of knowledge management factors in organizational sustainable competitive advantage. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 453-472. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0143>
- van Aswegen, M., & Retief, F. P. (2020). The role of innovation and knowledge networks as a policy mechanism towards more resilient peripheral regions. *Land Use Policy*, 90, 104259. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.104259>
- Veer Ramjeawon, P., & Rowley, J. (2017). Knowledge management in higher education institutions: enablers and barriers in Mauritius. *The Learning Organization*, 24(5), 366-377. <https://doi.org/10.1108/TLO-03-2017-0030>
- Veer Ramjeawon, P., & Rowley, J. (2020). Enablers and barriers to knowledge management in universities: perspectives from South Africa and Mauritius. *Aslib Journal of Information Management*, 72(5), 745-764. <https://doi.org/10.1108/AJIM-12-2019-0362>
- Yuan, J., & Li, H. (2023). Research on the standardization model of data semantics in the knowledge graph construction of Oil & Gas industry. *Computer Standards & Interfaces*, 84, 103705. <https://doi.org/10.1016/j.csi.2022.103705>
- Zaim, H., Muhammed, S., & Tarim, M. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: critical role of knowledge utilization in organizations. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(1), 24-38. <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538669>